Image not found or type unknown

Rupture Conventionnelle sans congés payés

Par **briselame**, le **10/07/2011** à **11:26**

Bonjour,

Je suis administrateur/comptable dans une petite association. Depuis maintenant deux mois et demi, j'ai notifié par écrit à mon employeur ma volonté de ne plus travailler avec lui dans les conditions qu'il impose à moi et que je ne supportais plus ses écarts concernant les droits des salariés (les heures supplémentaires doivent être assouplies du fait que c'est une asso, non paiement des heures effectuées non réglées par les clients, refaire venir travailler des stagiaires hors convention en leur proposant l'indemnité de stage après ces heures "supplémentaires",...).
J'ai demandé une rupture conventionnelle qui m'a été refusée sous prétexte que j'ai une position "indispensable à la bonne marche de l'entreprise", mais que mon seul moyen de partir était la démission (je suis face à un directeur manipulateur qui a déjà signé plusieurs ruptures conventionnelles avec des personnes sur ce même poste).
J'ai donc décidé de jouer la carte du "j'en fais un minimum, voire moins".
Conscient que ce choix est compliqué, puisqu'il m'emmène vers une situation sur la frontière de la faute grave (qui dans certains cas a certainement été dépassée : factures restées impayées, salaires retardés,...).
Aujourd'hui, mon directeur est mûr à point : je suis arrivé au travail vendredi matin avec mon bureau vidé, plus d'ordinateur et mon armoire chainée et cadenassée (je prendrai des photos demain lundi). Il m'a ainsi proposé quatre alternatives :

1/ La démission
2/ Le licenciement pour faute grave avec mise à pied et arrêt du paiement des salaires.
3/ Le licenciement pour cause réelle et sérieuse sous condition que je reverse mon indemnité en don à l'association
4/ La rupture conventionnelle sans versement d'indemnités de congés payés sous prétexte que je ne les mérite pas ("on a qu'à dire que tu les as déjà pris"), antidatée de façons à ce que je partes le plus vite possible...

Je vois bien ici que mon employeur ne veut plus me verser quelque somme que ce soit.
Il me menace du fait d'être dans son bon droit, et soutenu par la présidente de l'association qui, de plus est présidente du tribunal des prud'hommes.

Aujourd'hui, je partirais volontiers sur une rupture conventionnelle, avec la possibilité de lui demander après coup mes indemnités de congés. Le fait de demander cette somme lui permet il de dénoncer la rupture du contrat pour la requalifier en licenciement pour faute grave ?
dernière info : Un employeur aimerait m'embaucher le plus vite possible...

Par **P.M.**, le **10/07/2011** à **11:45**

Bonjour,
L'employeur a oublié une alternative, c'est la prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur si vous voulez partir de suite...
Je rappelle que mention de la prise des congés payés doit figurer sur les bulletins de paie lorsque cela se produit et que la rupture conventionnelle implique une indemnité à celle légale ou conventionne en cas de licenciement...
Si le contrat est déjà rompu par rupture conventionnelle, je ne vois pas comment l'employeur pourrait de nouveau le faire en procédant au licenciement pour faute grave...
Je ne vois pas non plus comment on peut vous obliger à faire un don à l'association qui correspondrait à renoncer à vos droits...

Par **briselame**, le **10/07/2011** à **12:00**

Bonjour,

Concernant la prise d'acte, c'est une option que j'avais moi même envisagée, cependant les faits dénoncés par moi même ne sont pas dirigés contre moi même , mais plus une gestion malhonnète de la société et des salariés. Je ne pense pas avoir assez de griefs me concernant personnellement pour prendre acte de la rupture (l'ambiance est pourrie, mon employeur vole ses salariés, il en fait même pleurer une dans son bureau pour récupérer des sommes qu'elle devrait à l'association mais qu'elle conteste...)

aucun congé n'a été pris depuis mon embauche le 28/11/2010, mes bulletins mentionnant donc des congés à prendre sur mon bulletin de juin.

Il est cependant très facile de mentionner sur le bulletin de juillet que les congés ont été pris pour mettre le compteur à 0.

La rupture conventionnelle, après accord de la DIRECT, ne peut elle pas être annulée justement du fait que je conteste après coup les indemnités de congés payés qui m'ont pas été payées ? : litige sur la rupture conventionnelle = annulation de celle ci ?

Mon employeur a déjà "lâché" deux mois de salaires car il voulait ne pas payer un prof pendant les deux mois de vacances en lui faisant signer une RC au 30 juin en lui vendant le fait qu'en contrepartie, il aurait droit aux assedics... sur mes conseils, ce salarié ne s'est pas laissé faire et a obtenu réparation.

Par **P.M.**, le **10/07/2011** à **12:28**

Parce que lorsque l'on opère un harcèlement moral ou plus simplement que l'employeur ne remplit pas ses obligations contractuelles en vidant votre bureau, en vous retirant l'ordinateur et en chaînant avec cadenassage l'armoire de travail, ce n'est pas pour vous des faits vous concernant personnellement...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Si vous pensez qu'un employeur peut effectivement mentionner sur des bulletins de paie des congés payés même quand vous ne les prenez pas alors le Code du travail et même toute la Jurisprudence ne sert plus à grand chose...
Par ailleurs, vous ne pouvez pas deviner à l'avance ce que comportera le solde de tout compte qui est donc postérieur à la conclusion de la rupture conventionnelle et même de son homologation et donc s'il comportera des lacunes...

Par **briselame**, le **10/07/2011** à **12:41**

merci,

effectivement, la prise d'acte avec les faits tout récents vu vidage de bureau et cadenassage du placard sont un motif suffisant.

concernant les congés payés et une fausse notification sur le bulletin de paie, mon employeur n'est pas à une irrégularité près, vu comment il s'assoit sur les droits des salariés.

Le solde de tout compte ne mentionnera pas les congés payés, mon employeur m'ayant déjà mentionné qu'il n'acceptais ni ma demande de congés puisqu'il faut clore l'exercice au 31/08 et que je suis le seul avec la technicité pour le faire, ni le paiement de ceux-ci. nous verrons effectivement devant le document.

Ma question portait plus précisément sur le fait de la contestation des indemnités qui annulait la RC.

merci encore de prendre ce temps pour me répondre.

Par **briselame**, le **11/07/2011** à **23:11**

Petit retour de ma journée ou j'ai signé la rupture conventionnelle avec de fausses dates pour que ça fonctionne avec une fin de contrat au 31 juillet.

Mon futur-ex patron a préparé les documents nécéssaires dont le dernier bulletin de paie mentionnant 20 Congés pris, ce qui n'est bien sur pas le cas...

Par quels moyens puis-je prouver que je n'ai pas pris ces congés ?
La rupture conventionnelle n'est toujours pas validée par la DIRECCTTE, mais puis-je dores-déjà considérer que je suis en congés ? (il n'e m'a rien remis bien sûr)

Par **P.M.**, le **11/07/2011** à **23:40**

Bonjour,
Personnellement je suis contre le faux et l'usage de faux et donc je ne peux rien vous dire de plus d'autant que pour que vous vous considériez en congés payés, il faudrait que vous ayez

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

un accord de l'employeur...
Je me demande bien aussi comment vous allez faire pour que le délai d'homologation de 15 jours ouvrables soit respecté avant le 31 juillet puisqu'il démarre le lendemain de la réception de la demande et que s'il expire un samedi ou un dimanche, il est prolongé au premier jour ouvrable suivant...
J'espère en tout cas que l'employeur a prévu de vous payer l'indemnité légale au prorata temporis de 1/5° de mois de salaire par année de présence sinon pas d'homologation...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés